

60757 / 1

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende de controle van de beschikbaarheid van de werkzoekenden wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale
De Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,	Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 6, § 1, IX, 5°;	Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'article 6, § 1 ^{er} , IX, 5°;
Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris, artikel 4, eerste lid, 10 en 4bis;	Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris, l'article 4, alinéa 1 ^{er} , 10 et 4bis ;
Gelet op het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, de artikelen 36/1 tot 36/11, 56 tot 56/6 en 58 tot 58/12 gewijzigd of ingevoegd bij koninklijk besluit van 14 december 2015 ;	Vu l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, les articles 36/1 à 36/11, 56 à 56/6 et 58 à 58/12 modifiés ou insérés par l'arrêté royal du 14 décembre 2015 ;
Gelet op het advies van het Beheerscomité van Actiris van 26 oktober 2016;	Vu l'avis du Comité de gestion d'Actiris du 26 octobre 2016;
Gelet op het advies van de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 24 november 2016;	Vu l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 novembre 2016 ;
Gelet op de gendertest uitgevoerd op 23 september 2016 overeenkomstig artikel 13, §2 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 24 april 2014 houdende de uitvoering van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;	Vu le test genre réalisé le 23 septembre 2016 en application de l'article 13, § 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 avril 2014 portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ;
Gelet op het advies ... van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;	Vu l'avis n° ... du Conseil d'Etat, donné le ..., en application de l'article 84, § 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er} , 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;
Op de voordracht van de Minister van Tewerkstelling;	Sur la proposition du Ministre de l'Emploi ;

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION
23 -12- 2016
RAAD VAN STATE
WETGEVING

Na beraadslaging,	Après délibération,
Besluit :	Arrête :
HOOFDSTUK 1. Definities	CHAPITRE 1er. Définitions
<p>Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:</p> <p>1° de werkloosheidsreglementering: artikel 7 van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en zijn uitvoeringsbesluiten, in het bijzonder het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, zijn uitvoeringsbesluiten, en het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ;</p> <p>2° De directie Beschikbaarheid : de directie waarbinnen de dienst is opgericht die de controle van de beschikbaarheid van de verplicht ingeschreven werkzoekenden, zoals bepaald in artikel 4<i>bis</i> van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris, uitoefent;</p> <p>3° actieve beschikbaarheid: de verplichting om actief op zoek te gaan naar werk zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering;</p> <p>4° aangepaste beschikbaarheid: de verplichting om mee te werken aan een gepersonaliseerde begeleiding zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering;</p> <p>5° passieve beschikbaarheid: de verplichting om een passende dienstbetrekking te aanvaarden en om mee te werken aan bepaalde stappen zoals bepaald in de werkloosheidsreglementering en in het bijzonder door art. 51, § 1, al. 2, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;</p> <p>6° jonge werknemer: de jonge werknemer zoals bedoeld in artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;</p>	<p>Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :</p> <p>1° la réglementation chômage : l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et ses arrêtés d'exécution, notamment l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, ses arrêtés d'exécution, et l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;</p> <p>2° la direction Disponibilité : la direction au sein de laquelle est institué le service qui assure le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement, tel que défini à l'article 4<i>bis</i> de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris;</p> <p>3° disponibilité active : l'obligation de rechercher activement un emploi telle que définie par la réglementation chômage ;</p> <p>4° disponibilité adaptée : l'obligation de collaborer à un accompagnement personnalisé telle que définie par la réglementation chômage ;</p> <p>5° disponibilité passive : l'obligation d'accepter un emploi convenable et de collaborer à certaines démarches telles que définies par la réglementation chômage, en particulier par l'article 51, § 1^{er}, al. 2, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;</p> <p>6° jeune travailleur : le jeune travailleur tel que visé à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;</p>

<p>7° beroepsinschakelingstijd: de tijd die een jonge werknemer moet doorlopen krachtens en binnen de voorwaarden van de werkloosheidsreglementering om toegelaten te worden tot het recht op inschakelingsuitkeringen;</p> <p>8° de volledig werkloze: de werkloze zoals gedefinieerd in artikel 27 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;</p> <p>9° Dispo J : controleprocedure van de actieve beschikbaarheid van de jonge werknemers onderworpen aan de verplichting van actieve beschikbaarheid;</p> <p>10° Dispo G : controleprocedure van de actieve beschikbaarheid van de volledig werklozen en van de deeltijdse werknemers met behoud van rechten die een inkomensgarantie-uitkering genieten, onderworpen aan de verplichting van actieve beschikbaarheid;</p> <p>11° evaluatie: evaluatieprocedure die wordt beëindigd door een evaluatiebeslissing;</p> <p>12° globale evaluatie: evaluatieprocedure in het kader van de aangepaste beschikbaarheid die wordt beëindigd door een evaluatiebeslissing;</p> <p>13° de Minister: De Minister van Tewerkstelling binnen de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;</p> <p>14° het Beheerscomité: het beheerscomité vermeldt in artikel 8 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende de organisatie en werking van Actiris;</p> <p>15° de algemene directie : de directeur-generaal en adjunct-generaal-directeur van Actiris.</p>	<p>7° stage d'insertion professionnelle : le stage que doit accomplir le jeune travailleur en vertu et dans le respect des conditions de la réglementation chômage pour être admis au bénéfice des allocations d'insertion ;</p> <p>8° chômeur complet : le chômeur complet tel que défini à l'article 27 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;</p> <p>9° Dispo J : la procédure de contrôle de la disponibilité active des jeunes travailleurs soumis à l'obligation de disponibilité active ;</p> <p>10° Dispo G : la procédure de contrôle de la disponibilité active des chômeurs complets et des travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient de l'allocation de garantie de revenus, soumis à l'obligation de disponibilité active ;</p> <p>11° évaluation : la procédure d'évaluation se clôturant par une décision d'évaluation ;</p> <p>12°évaluation globale : la procédure d'évaluation dans le cadre de la disponibilité adaptée se clôturant par une décision d'évaluation ;</p> <p>13° le Ministre : Le Ministre de l'Emploi au sein du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;</p> <p>14° le Comité de gestion : le comité de gestion mentionné à l'article 8 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris ;</p> <p>15° la direction générale : les directeur général et directeur général adjoint d'Actiris.</p>
HOOFDSTUK 2. Werking van de dienst Controle van de Beschikbaarheid	CHAPITRE 2. Fonctionnement du service Contrôle de la Disponibilité
Afdeling 1.- Organisatie van de dienst Controle van de Beschikbaarheid	Section 1^{ère}.-Organisation du service Contrôle de la Disponibilité

<p>Art. 2. Een dienst Controle van de Beschikbaarheid wordt opgericht binnen de Directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde de beslissingen –en uitvoeringsbevoegdheid inzake de controle van de actieve en passieve beschikbaarheid van de werklozen wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uit te voeren en het opleggen van de sancties dienaangaande.</p> <p>Deze dienst is een onafhankelijke en neutrale dienst. Hij oefent zijn bevoegdheden op onpartijdige wijze uit. In geval van een reëel of schijnbaar belangenconflict laten de leden van deze dienst zich vervangen.</p>	<p>Art. 2. Il est créé un service Contrôle de la Disponibilité au sein de la Direction Disponibilité d'Actiris afin qu'y soient exercées la compétence de décision et d'exécution en matière de contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et d'imposition des sanctions y relatives.</p> <p>Ce service est un service indépendant et neutre. Il exerce ses missions de manière impartiale. En cas de conflit d'intérêt réel ou apparent, les membres de ce service se font remplacer.</p>
<p>Art. 3. De Dienst Controle van de Beschikbaarheid omvat een administratieve cel en een team van evaluatoren.</p>	<p>Art. 3. Le service Contrôle de la Disponibilité comprend une cellule administrative et une équipe d'évaluateurs.</p>
<p>Afdeling 2.- De evaluatoren en het Evaluatiecollege</p>	<p>Section 2.- Les évaluateurs et le Collège d'évaluation</p>
<p>Art. 4. De evaluatoren oefenen, alleen of op collegiale wijze volgens de omstandigheden bepaald in dit besluit, de beslissings- en uitvoeringsbevoegdheid inzake de controle van de actieve en passieve beschikbaarheid van de werklozen wonende op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uit en het opleggen van de sancties dienaangaande.</p>	<p>Art. 4. Les évaluateurs exercent, seul ou de manière collégiale selon les circonstances déterminées par le présent arrêté, la compétence de décision et d'exécution en matière de contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs résidant sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et d'imposition des sanctions y relatives.</p>
<p>Art. 5. § 1. Er wordt een evaluatiecollege, samengesteld uit drie evaluatoren, opgericht.</p> <p>Een evaluator mag enkel deel uitmaken van een evaluatiecollege indien hij, op geen enkele wijze, heeft deelgenomen aan het voorafgaande verloop van de procedure van de controle van de actieve of aangepaste beschikbaarheid binnen dewelke het college tussenkomt.</p> <p>§2. Het evaluatiecollege deliberaert in het geheim en neemt zijn beslissingen bij gewone meerderheid.</p>	<p>Art. 5. § 1^{er}. Un collège d'évaluation, composé de trois évaluateurs, est institué.</p> <p>Un évaluateur ne peut faire partie d'un collège d'évaluation que s'il n'a pas pris part, en aucune façon, au déroulement préalable de la procédure de contrôle de la disponibilité active ou adaptée dans laquelle ce collège intervient.</p> <p>§ 2. Le collège d'évaluation délibère en secret et prend ses décisions à la majorité simple.</p>

HOOFDSTUK 3. De opvolging van de actieve beschikbaarheid	CHAPITRE 3. Le suivi de la disponibilité active
Afdeling 1.- Dispo J	Section 1^{ère}.-Dispo J
<p>Art. 6. Bij zijn eerste inschrijving als werkzoekende bij Actiris na het einde van zijn studies, ontvangt de jonge werknemer een informatiebrief over zijn rechten en zijn plichten betreffende zijn inschrijving als werkzoekende en omtrent de procedure voor de controle van de actieve beschikbaarheid die toegepast wordt tijdens de beroepsinschakelingstijd.</p>	<p>Art. 6. Au moment de sa première inscription comme demandeur d'emploi auprès d'Actiris après la fin des études, le jeune travailleur reçoit une lettre d'information sur ses droits et ses devoirs relatifs à son inscription comme demandeur d'emploi et sur la procédure de contrôle de la disponibilité active qui est appliquée pendant le stage d'insertion professionnelle.</p>
<p>Art. 7. § 1. Op het einde van de vijfde maand van zijn beroepsinschakelingstijd en binnen de zes weken die volgen op deze termijn behoudens redenen van uitstel, wordt de actieve beschikbaarheid van de jonge werknemer onderworpen aan de controle van de actieve beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering, geëvalueerd vanaf zijn inschrijving als werkzoekende.</p> <p>§ 2. Indien de informatie betreffende het actief zoekgedrag naar werk waarover Actiris beschikt in het dossier van de werkzoekende van de jonge werknemer toelaat te bepalen dat de inspanningen van de jonge werknemer voldoende waren ten aanzien van de elementen van evaluatie gedefinieerd door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief. In deze brief wordt de jonge werknemer er tevens aan herinnerd dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verderzetten en dat een tweede evaluatie zal plaatsvinden op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd.</p> <p>§ 3. Indien de informatie bedoeld in paragraaf 2 niet toelaat te bepalen dat de inspanningen van de jonge werknemer voldoende waren ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hij opgeroepen via gewone brief, ten vroegste zeven</p>	<p>Art. 7. § 1^{er}. Au terme du cinquième mois de son stage d'insertion professionnelle et dans les six semaines qui suivent ce terme sauf motif de report, la disponibilité active du jeune travailleur soumis au contrôle de la disponibilité active en vertu de la réglementation chômage est évaluée depuis son inscription comme demandeur d'emploi.</p> <p>§ 2. Si les informations en matière de recherche active d'emploi dont Actiris dispose dans le dossier de demandeur d'emploi du jeune travailleur permettent d'établir que les efforts du jeune travailleur ont été suffisants à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire. Dans ce courrier, il est également rappelé au jeune travailleur qu'il doit poursuivre ses efforts en matière de recherche active d'emploi et qu'une deuxième évaluation interviendra au terme du neuvième mois de son stage d'insertion.</p> <p>§ 3. Si les informations visées au paragraphe 2 ne permettent pas d'établir que les efforts du jeune travailleur ont été suffisants à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, il est convoqué par courrier ordinaire, au plus tôt sept jours</p>

kalenderdagen na de datum van verzending, voor een gesprek met een evaluator. In de oproeping worden de dag en het uur van het gesprek vastgelegd.

§ 4. Indien de evaluator tijdens het gesprek vaststelt dat de jonge werknemer voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld op het einde van het gesprek. Ter gelegenheid van deze schriftelijke mededeling wordt de jonge werknemer er tevens aan herinnerd dat hij de inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verderzetten en dat een tweede evaluatie zal plaatsvinden op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd.

§ 5. Indien de evaluator tijdens het gesprek niet kan vaststellen dat de jonge werknemer voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidreglementering, informeert de evaluator de jonge werknemer dat hij moet verschijnen voor het evaluatiecollege.

De evaluator overhandigt hem onmiddellijk zijn oproeping voor het evaluatiecollege, schriftelijk met bewijs van ontvangst. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens meegedeeld aan de jonge werknemer dat hij tijdens het gesprek met het evaluatiecollege mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 6. Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de jonge werknemer voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek. In deze brief wordt de jonge werknemer er tevens aan herinnerd dat hij de inspanningen inzake het actief zoekgedrag

calendrier après la date d'envoi, à un entretien avec un évaluateur.

Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien.

§ 4. Si au cours de l'entretien, l'évaluateur constate que le jeune travailleur a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est notifiée par écrit au terme de l'entretien. A l'occasion de cette notification par écrit, il est également rappelé au jeune travailleur qu'il doit poursuivre ses efforts en matière de recherche active d'emploi et qu'une deuxième évaluation interviendra au terme du neuvième mois de son stage d'insertion professionnelle.

§ 5. Si, au cours de l'entretien, l'évaluateur ne peut établir que le jeune travailleur a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, l'évaluateur informe le jeune travailleur qu'il doit se présenter devant le collège d'évaluation.

L'évaluateur lui remet immédiatement sa convocation devant le collège d'évaluation par écrit avec accusé de réception. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au jeune travailleur que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 6. Si, au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le jeune travailleur a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien. Dans ce courrier, il est également rappelé au jeune travailleur qu'il doit poursuivre ses efforts en matière de recherche active d'emploi et

naar werk moet verderzetten en dat een tweede evaluatie zal plaatsvinden op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd.

Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de jonge werknemer niet voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidreglementering, wordt hem een in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing meegedeeld via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek. In deze brief wordt er aan de jonge werknemer tevens meegedeeld dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verbeteren, dat een tweede evaluatie zal plaatsvinden op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd en, voor zover de twee voorgaande evaluatiebeslissingen werden genomen na een gesprek, een derde drie maanden later uitgevoerd volgens dezelfde modaliteiten, dat zijn toelating tot het recht op inschakelingsuitkeringen zal uitgesteld zijn alsook de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing.

§ 7. De jonge werknemer die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief, zoals geregeld in paragraaf 3, wanneer de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan.

De jonge werknemer die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 5, alinea 2, en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief wanneer de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan om zich aan te melden voor het evaluatiecollege, en dit ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending. Er

qu'une deuxième évaluation interviendra au terme du neuvième mois de son stage d'insertion professionnelle.

Si, au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le jeune travailleur n'a pas fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien. Dans ce courrier, il est également indiqué au jeune travailleur qu'il doit améliorer ses efforts en matière de recherche active d'emploi, qu'une deuxième évaluation interviendra au terme du neuvième mois de son stage d'insertion professionnelle et, pour autant que les deux précédentes décisions d'évaluation aient été prises au terme d'un entretien, une troisième trois mois plus tard menée selon les mêmes modalités, que son admission au bénéfice des allocations d'insertion sera reporté, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative.

§ 7. Le jeune travailleur qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence par un motif dûment attesté et admis comme justification est convoqué une nouvelle fois par courrier ordinaire, tel qu'organisé au paragraphe 3, lorsque le motif admis comme justification de l'absence a cessé d'exister.

Le jeune travailleur qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 5, alinéa 2, et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence, par un motif dûment établi et admis comme justification, est convoqué une nouvelle fois, lorsque le motif admis comme justification a cessé d'exister, par courrier ordinaire, à se présenter devant le collège d'évaluation, et ce au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué

<p>wordt tevens meegedeeld aan de jonge werknemer dat hij mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.</p> <p>§ 8. De jonge werknemer die zich, zonder geldige reden, niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 of in paragraaf 5, alinea 2 wordt opnieuw opgeroepen via een per post aangetekende brief voor een gesprek met het evaluatiecollege, zoals geregeld in paragraaf 6, ten vroegste vastgelegd 15 kalenderdagen na de datum van verzending. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens in meegedeeld aan de jonge werknemer dat hij tijdens het gesprek met het evaluatiecollege mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.</p> <p>Indien de jonge werknemer zich niet aanmeldt voor deze oproeping, komt een negatieve evaluatie ambtshalve tot stand. De in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing wordt hem meegedeeld via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op de afwezigheid. In deze brief wordt er aan de jonge werknemer tevens meegedeeld dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verbeteren, dat een tweede evaluatie zal plaatsvinden op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd, dat zijn toelating tot het recht op inschakelingsuitkeringen uitgesteld zal zijn en dat hijzelf een derde evaluatie zal moeten aanvragen, ten vroegste drie maanden na de volgende evaluatie teneinde te kunnen genieten van twee positieve evaluaties, alsook de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing.</p>	<p>au jeune travailleur qu'il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.</p> <p>§ 8. Le jeune travailleur qui, sans motif valable, ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 ou au paragraphe 5, alinéa 2 est convoqué une nouvelle fois par lettre recommandée à la poste pour un entretien avec le collège d'évaluation, tel qu'organisé au paragraphe 6, fixé au plus tôt quinze jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au jeune travailleur que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.</p> <p>Si le jeune travailleur ne se présente pas à cette convocation, une évaluation négative intervient d'office. La décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'absence. Dans ce courrier, il est également indiqué au jeune travailleur qu'il doit améliorer ses efforts en matière de recherche active d'emploi, qu'une deuxième évaluation interviendra au terme du neuvième mois de son stage d'insertion professionnelle, que son admission au bénéfice des allocations d'insertion sera reportée et qu'il devra lui-même demander une troisième évaluation au plus tôt trois mois après l'évaluation suivante afin de pouvoir bénéficier de deux évaluations positives, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative.</p>
<p>Art. 8 § 1. Op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd en binnen de zes weken die volgen op deze termijn, behoudens reden van uitstel, wordt de actieve beschikbaarheid van de jonge werknemer onderworpen aan de controle van de actieve beschikbaarheid op basis van de</p>	<p>Art. 8 § 1^{er}. Au terme du neuvième mois de son stage d'insertion professionnelle et dans les six semaines qui suivent ce terme sauf motif de report, la disponibilité active du jeune travailleur soumis au contrôle de la disponibilité active en vertu de la réglementation chômage est évaluée</p>

<p>werkloosheidsreglementering geëvalueerd vanaf het einde van de vorige geëvalueerde periode.</p> <p>§ 2. Indien de informatie betreffende het actief zoekgedrag naar werk waarover Actiris beschikt in het dossier van de werkzoekende van de jonge werknemer toelaten te bepalen dat de inspanningen van de jonge werknemer voldoende waren ten aanzien van de elementen van evaluatie gedefinieerd door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief.</p> <p>§ 3. Indien de informatie bedoeld in paragraaf 2 niet toelaat te bepalen dat de inspanningen van de jonge werknemer voldoende waren ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald in de werkloosheidsreglementering, wordt hij opgeroepen via gewone brief, ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending, voor een gesprek met een evaluator. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd.</p> <p>§ 4. Indien de evaluator tijdens het gesprek vaststelt dat de jonge werknemer voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hem schriftelijk een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld op het einde van het gesprek.</p> <p>§ 5. Indien de evaluator tijdens het gesprek niet kan vaststellen dat de jonge werknemer voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, informeert de evaluator de jonge werknemer dat hij moet verschijnen voor het evaluatiecollege.</p> <p>De evaluator overhandigt hem onmiddellijk zijn oproeping voor het evaluatiecollege, schriftelijk met bewijs van ontvangst. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens in meegedeeld aan de jonge werknemer dat hij tijdens het gesprek met het evaluatiecollege mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een</p>	<p>depuis le terme de la précédente période évaluée.</p> <p>§ 2. Si les informations en matière de recherche active d'emploi dont Actiris dispose dans le dossier de demandeur d'emploi du jeune travailleur permettent d'établir que les efforts du jeune travailleur ont été suffisants à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire.</p> <p>§ 3. Si les informations visées au paragraphe 2 ne permettent pas d'établir que les efforts du jeune travailleur ont été suffisants à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, il est convoqué par courrier ordinaire, au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi, à un entretien avec un évaluateur. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien.</p> <p>§ 4. Si, au cours de l'entretien, l'évaluateur constate que le jeune travailleur a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est notifiée par écrit au terme de l'entretien.</p> <p>§ 5. Si, au cours de l'entretien, l'évaluateur ne peut établir si le jeune travailleur a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, l'évaluateur informe le jeune travailleur qu'il doit se présenter devant le collège d'évaluation.</p> <p>L'évaluateur lui remet immédiatement sa convocation devant le collège d'évaluation par écrit avec accusé de réception. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au jeune travailleur que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de</p>
--	---

werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 6. Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de jonge werknemer voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek.

Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de jonge werknemer niet voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing meegedeeld via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek. In deze brief wordt er aan de jonge werknemer tevens meegedeeld dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verbeteren, en dat, voor zover de eerste evaluatiebeslissing eveneens werd genomen na een gesprek, een derde evaluatie uitgevoerd volgens dezelfde modaliteiten als de voorgaande zal plaatsvinden drie maanden na het begin van de tweede evaluatie, dat zijn toelating tot het recht op inschakelingsuitkeringen zal uitgesteld zijn.

§ 7. De jonge werknemer die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid, door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden, wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief, zoals geregeld in paragraaf 3, wanneer de rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan.

De jonge werknemer die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 5, alinea 2, en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid door een duidelijk

travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 6. Si, au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le jeune travailleur a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien.

Si au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le jeune travailleur n'a pas fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien. Dans ce courrier, il est également indiqué au jeune travailleur qu'il doit améliorer ses efforts en matière de recherche active d'emploi, et que, pour autant que la première décision d'évaluation ait également été prise au terme d'un entretien, une troisième évaluation menée selon les mêmes modalités que la précédente interviendra trois mois après le commencement de la seconde évaluation, que son admission au bénéfice des allocations d'insertion sera reportée, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative.

§ 7. Le jeune travailleur qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence, par un motif dûment attesté et admis comme justification est convoqué une nouvelle fois par courrier ordinaire, tel qu'organisé au paragraphe 3, lorsque le motif admis comme justification de l'absence a cessé d'exister.

Le jeune travailleur qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 5, alinéa 2, et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence, par un motif dûment établi et admis

bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief wanneer de rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan, om zich aan te melden voor het evaluatiecollege, en dit ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending. Er wordt tevens meegedeeld aan de jonge werknemer dat hij mag worden bijgestaan worden door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 8. De jonge werknemer die zich, zonder geldige reden, niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in § 3 of in § 5, alinea 2 wordt opnieuw opgeroepen via een per post aangetekende brief voor een gesprek met het evaluatiecollege, zoals geregeld in § 6, vastgelegd ten vroegste vijftien kalenderdagen na de datum van verzending. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens in meegedeeld aan de jonge werknemer dat hij, tijdens het gesprek met het evaluatiecollege, mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

Indien de jonge werknemer zich niet aanmeldt voor deze oproeping, komt een negatieve evaluatie ambtshalve tot stand. De in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing wordt hem meegedeeld via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op zijn afwezigheid. In deze brief wordt er aan de jonge werknemer tevens meegedeeld dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verbeteren, dat zijn toelating tot het recht op inschakelingsuitkeringen zal uitgesteld zijn en dat hijzelf één of meerdere andere evaluaties zal moeten aanvragen, elkeen ten vroegste drie maanden na de laatste evaluatie teneinde te kunnen genieten van twee positieve evaluaties, alsook de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing.

De betekening van de ambtshalve negatieve evaluatie informeert de jonge werknemer eveneens dat hij zich, binnen de dertig werkdagen, te rekenen vanaf het gesprek

comme justification, est convoqué une nouvelle fois, lorsque le motif admis comme justification a cessé d'exister, par courrier ordinaire, à se présenter devant le collège d'évaluation, et ce au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au jeune travailleur qu'il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 8. Le jeune travailleur qui, sans motif valable, ne se présente pas à la convocation visée au § 3 ou au § 5, alinéa 2 est convoqué une nouvelle fois par lettre recommandée à la poste pour un entretien avec le collège d'évaluation, tel qu'organisé au § 6, fixé au plus tôt quinze jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au jeune travailleur que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

Si le jeune travailleur ne se présente pas à cette convocation, une évaluation négative intervient d'office. La décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'absence. Dans ce courrier, il est également indiqué au jeune travailleur qu'il doit améliorer ses efforts en matière de recherche active d'emploi, que son admission au bénéfice des allocations d'insertion sera reportée et qu'il devra lui-même demander une ou plusieurs autres évaluations, chacune au plus tôt trois mois après la dernière, afin de pouvoir bénéficier de deux évaluations positives, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative.

La notification de la décision d'évaluation négative d'office informe également le jeune travailleur qu'il peut se présenter dans les trente jours ouvrables, à dater de l'entretien auquel il

<p>waarop hij afwezig was, mag aanmelden bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde een nieuw gesprek aan te vragen met het evaluatiecollege, zoals geregeld in paragraaf 6.</p> <p>§ 9. Indien de jonge werknemer zich spontaan aanbiedt binnen de dertig werkdagen wordt hem een attest overhandigd waarin een gesprek wordt vastgelegd binnen de vijf dagen die volgen op zijn aanmelding bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde zijn actieve zoektocht naar werk te evalueren. In het attest is vermeld dat in geval van een nieuwe afwezigheid van zijnerwege, de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing behouden zal blijven op de datum waarop zij werd toegepast overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p> <p>Indien het gesprek een positieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, wordt de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing herzien en een nieuwe betekening wordt hem verzonden overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 6, alinea 1. Indien het gesprek een negatieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, blijft de oorspronkelijke beslissing gehandhaafd en wordt deze hem opnieuw betekend overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p>	<p>était absent, auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin de demander un nouvel entretien avec le collège d'évaluation tel qu'organisé au paragraphe 6 .</p> <p>§ 9 . Si le jeune travailleur se présente spontanément dans les trente jours ouvrables, une attestation lui est délivrée lui fixant un entretien dans les 5 jours ouvrables qui suivent sa présentation auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin d'évaluer sa recherche active d'emploi. Il est indiqué dans l'attestation qu'en cas de nouvelle absence de sa part, la décision d'évaluation négative d'office sera maintenue à la date à laquelle elle était appliquée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p> <p>Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation positive, la décision d'évaluation négative d'office est revue et une nouvelle notification lui est envoyée conformément aux dispositions du paragraphe 6, alinéa 1. Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation négative, la décision initiale est maintenue et celle-ci lui est à nouveau notifiée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p>
<p>Art. 9 § 1. Een evaluatie kan worden gevraagd door de jonge werknemer wanneer hij niet over twee positieve evaluatiebeslissingen beschikt als gevolg van, ofwel zijn niet-aanmelding zonder geldige reden voor het evaluatiecollege, ofwel één of meerdere gesprekken. Deze evaluatie wordt op dezelfde manier uitgevoerd als de evaluatie die heeft plaatsgevonden op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd.</p> <p>§ 2. De door de jonge werknemer gevraagde evaluatie heeft betrekking op de periode die verlopen is sinds het begin van de vorige evaluatie tot aan de aanvraag tot evaluatie ingediend door de jonge werknemer. De aanvraag tot evaluatie van de jonge werknemer mag pas ten vroegste drie maanden na de vorige evaluatie plaatsvinden.</p>	<p>Art. 9 § 1^{er}. Une évaluation peut être demandée par le jeune travailleur lorsqu'il ne dispose pas de deux décisions d'évaluation positive suite, soit à sa non-présentation sans motif valable devant le collège des évaluateurs, soit à un ou plusieurs entretiens. Cette évaluation est menée de la même manière que l'évaluation intervenue au terme du neuvième mois de son stage d'insertion professionnelle.</p> <p>§ 2. L'évaluation demandée par le jeune travailleur porte sur la période écoulée depuis le commencement de la précédente évaluation jusqu'à la demande d'évaluation introduite par le jeune travailleur. La demande d'évaluation du jeune travailleur peut seulement intervenir au plus tôt trois mois après la précédente évaluation.</p>

<p>§ 3. De jonge werknemer moet zijn aanvraag indienen bij de dienst Controle van de Beschikbaarheid via een aangetekende brief. De evaluatie wordt geacht te beginnen op de datum van verzending van de per post aangetekende brief.</p>	<p>§ 3. Le jeune travailleur doit introduire sa demande auprès du service Contrôle de la Disponibilité par lettre recommandée. L'évaluation est considérée débiter à la date d'envoi de la lettre recommandée à la poste.</p>
<p>Afdeling 2. Dispo G</p>	<p>Section 2. Dispo G</p>
<p>Art. 10. Op het ogenblik van zijn eerste inschrijving als werkzoekende bij Actiris en bij elke herinschrijving na een onderbreking van de inschrijving gedurende een ononderbroken periode van ten minste 3 maanden, krijgt de volledige werkloze een informatiebrief over zijn rechten en plichten betreffende zijn inschrijving als werkzoekende en omtrent de procedure voor de controle van de actieve beschikbaarheid die toegepast wordt tijdens de duur van zijn werkloosheid.</p>	<p>Art. 10. Au moment de sa première inscription comme demandeur d'emploi auprès d'Actiris et lors de chaque réinscription après une interruption de l'inscription pendant une période ininterrompue de trois mois au moins, le chômeur complet reçoit une lettre d'information sur ses droits et ses devoirs relatifs à son inscription comme demandeur d'emploi et sur la procédure de contrôle de la disponibilité active qui est appliquée pendant la durée de son chômage.</p>
<p>Art. 11. § 1. Op het einde van de negende maand volgend op zijn inschrijving of herinschrijving als werkzoekende, wordt de actieve beschikbaarheid van de volledig werkloze onderworpen aan de controle van de actieve beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering, geëvalueerd vanaf zijn inschrijving of herinschrijving als werkzoekende.</p> <p>§ 2. Indien de informatie betreffende het actief zoekgedrag naar werk waarover Actiris beschikt in het dossier van de werkzoekende van de volledig werkloze toelaat te bepalen dat de inspanningen van de volledig werkloze voldoende waren ten aanzien van de elementen van evaluatie gedefinieerd door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief. In deze brief wordt de volledig werkloze er tevens aan herinnerd dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verderzetten en dat na elke positieve evaluatiebeslissing een nieuwe evaluatie zal plaatsvinden om de 12 maanden gedurende de duur van zijn werkloosheid en zolang hij</p>	<p>Art. 11. § 1^{er} Au terme du neuvième mois suivant son inscription ou sa réinscription comme demandeur d'emploi, la disponibilité active du chômeur complet soumis au contrôle de la disponibilité active en vertu de la réglementation chômage est évaluée depuis son inscription ou sa réinscription comme demandeur d'emploi.</p> <p>§ 2. Si les informations en matière de recherche active d'emploi dont Actiris dispose dans le dossier de demandeur d'emploi du chômeur complet permettent d'établir que les efforts du chômeur complet ont été suffisants à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire. Dans ce courrier, il est également rappelé au chômeur complet qu'il doit poursuivre ses efforts en matière de recherche active d'emploi et, qu'après chaque décision d'évaluation positive, une nouvelle évaluation interviendra tous les douze mois</p>

<p>onderworpen is aan de verplichting van actieve beschikbaarheid.</p> <p>§ 3. Indien de informatie bedoeld in paragraaf 2 niet toelaat te bepalen dat de inspanningen van de volledig werkloze voldoende waren ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hij opgeroepen via gewone brief, ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending, voor een gesprek met een evaluator. In de oproeping worden de dag en het uur van het gesprek vastgelegd.</p> <p>§ 4. Indien de evaluator tijdens het gesprek vaststelt dat de volledig werkloze voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld op het einde van het gesprek. Ter gelegenheid van deze schriftelijke mededeling wordt de volledig werkloze er tevens aan herinnerd dat hij de inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verderzetten en een nieuwe evaluatie zal plaatsvinden om de twaalf maanden gedurende de duur van zijn werkloosheid en zolang hij onderworpen is aan de verplichting van actieve beschikbaarheid.</p> <p>§ 5. Indien de evaluator tijdens het gesprek niet kan vaststellen dat de volledig werkloze voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, informeert de evaluator de volledig werkloze dat hij moet verschijnen voor het evaluatiecollege.</p> <p>De evaluator overhandigt hem onmiddellijk zijn oproeping voor het evaluatiecollege, schriftelijk met bewijs van ontvangst. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens meegedeeld aan de volledig werkloze dat hij tijdens het gesprek met het evaluatiecollege mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een</p>	<p>pendant la durée de son chômage et tant qu'il est soumis à l'obligation de disponibilité active.</p> <p>§ 3. Si les informations visées au paragraphe 2 ne permettent pas d'établir que les efforts du chômeur complet ont été suffisants à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, il est convoqué par courrier ordinaire, au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi, à un entretien avec un évaluateur. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien.</p> <p>§ 4. Si au cours de l'entretien, l'évaluateur constate que le chômeur complet a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est notifiée par écrit au terme de l'entretien. A l'occasion de cette notification par écrit, il est également rappelé au chômeur complet qu'il doit poursuivre ses efforts en matière de recherche active d'emploi et, qu'après chaque décision d'évaluation positive, une nouvelle évaluation interviendra tous les douze mois pendant la durée de son chômage et tant qu'il est soumis à l'obligation de disponibilité active.</p> <p>§ 5. Si, au cours de l'entretien, l'évaluateur ne peut établir que le chômeur complet a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, l'évaluateur informe le chômeur complet qu'il doit se présenter devant le collège d'évaluation.</p> <p>L'évaluateur lui remet immédiatement sa convocation devant le collège d'évaluation par écrit avec accusé de réception. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué chômeur complet que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de</p>
---	---

werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 6. Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de volledig werkloze voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek. In deze brief wordt de volledig werkloze er tevens aan herinnerd dat hij de inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verderzetten en een nieuwe evaluatie zal plaatsvinden om de twaalf maanden gedurende de duur van zijn werkloosheid en zolang hij onderworpen is aan de verplichting van actieve beschikbaarheid.

Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de volledig werkloze niet voldoende inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk heeft geleverd ten aanzien van de elementen van evaluatie bepaald door de werkloosheidsreglementering, wordt hem een in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing alsook de daarop betrekking hebbende sanctie bepaald overeenkomstig de werkloosheidsreglementering meegedeeld via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek. In deze brief wordt er aan de volledig werkloze tevens meegedeeld dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verbeteren, dat een nieuwe evaluatie vijf maanden later zal plaatsvinden, alsook de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing en de bijgevolg opgelegde sanctie.

§ 7. De volledig werkloze die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid, door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief

travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 6. Si au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le chômeur complet a fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien. Dans ce courrier, il est également rappelé au chômeur complet qu'il doit poursuivre ses efforts en matière de recherche active d'emploi et, qu'après chaque décision d'évaluation positive, une nouvelle évaluation interviendra tous les douze mois pendant la durée de son chômage et tant qu'il est soumis à l'obligation de disponibilité active.

Si au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le chômeur complet n'a pas fourni suffisamment d'efforts en matière de recherche active d'emploi à l'égard des éléments d'évaluation définis par la réglementation chômage, une décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit, ainsi que la sanction y relative déterminée conformément à la réglementation chômage, lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien. Dans ce courrier, il est également indiqué au chômeur complet qu'il doit améliorer ses efforts en matière de recherche active d'emploi, qu'une nouvelle évaluation interviendra cinq mois plus tard, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative et la sanction imposée en conséquence.

§ 7. Le chômeur complet qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence par un motif dûment attesté et admis comme justification est convoqué une nouvelle fois par courrier ordinaire, tel qu'organisé au paragraphe

zoals geregeld in paragraaf 3, wanneer de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan.

De volledig werkloze die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 5, alinea 2, en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief wanneer de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan om zich aan te melden voor het evaluatiecollege, en dit ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending. Er wordt tevens meegedeeld aan de volledig werkloze dat hij mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 8. De volledig werkloze die zich, zonder geldige reden, niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 of in paragraaf 5, alinea 2 wordt een tweede maal opgeroepen via een aangetekende brief voor een gesprek met het evaluatiecollege zoals geregeld in de paragraaf 6, vastgelegd ten vroegste vijftien kalenderdagen na de datum van verzending. In deze oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens in meegedeeld aan de volledig werkloze dat hij, tijdens het gesprek met het evaluatiecollege, mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

Indien de volledig werkloze zich niet aanmeldt voor de tweede oproeping, komt een negatieve evaluatie ambtshalve tot stand. De in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing alsook de daarop betrekking hebbende sanctie bepaald overeenkomstig de werkloosheidsreglementering wordt hem meegedeeld via een ter post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op

3, lorsque le motif admis comme justification de l'absence a cessé d'exister.

Le chômeur complet qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 5, alinéa 2, et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence, par un motif dûment établi et admis comme justification, est convoqué une nouvelle fois, lorsque le motif admis comme justification a cessé d'exister, par courrier ordinaire, à se présenter devant le collège d'évaluation, et ce au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au chômeur complet qu'il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 8. Le chômeur complet qui, sans motif valable, ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 ou au paragraphe 5, alinéa 2, est convoqué une seconde fois par lettre recommandée pour un entretien avec le collège d'évaluation, tel qu'organisé aux paragraphes 6, fixé au plus tôt quinze jours calendrier après la date d'envoi. Dans cette convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au chômeur complet que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

Si le chômeur complet ne se présente pas à la seconde convocation, une décision d'évaluation négative intervient d'office. La décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit, ainsi que la sanction y relative déterminée conformément à la réglementation chômage, lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'absence. Dans ce courrier, il est également indiqué au chômeur complet qu'il doit améliorer

<p>zijn afwezigheid. In deze brief wordt er aan de volledig werkloze tevens meegedeeld dat hij zijn inspanningen inzake het actief zoekgedrag naar werk moet verbeteren, dat een nieuwe evaluatie vijf maanden later zal plaatsvinden, alsook de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissingen en de bijgevolg opgelegde sanctie, overeenkomstig de werkloosheids-reglementering.</p> <p>De betekening van de ambtshalve negatieve evaluatie informeert de volledig werkloze eveneens dat hij zich, binnen de dertig werkdagen, te rekenen vanaf het gesprek waarop hij afwezig was, mag aanmelden bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde een nieuw gesprek aan te vragen met het evaluatiecollege, zoals geregeld in paragraaf 6.</p> <p>§ 9. Indien de volledig werkloze zich spontaan aanbiedt binnen de dertig werkdagen wordt hem een attest overhandigd waarin een gesprek wordt vastgelegd binnen de vijf dagen die volgen op zijn aanmelding bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde zijn actieve zoektocht naar werk te evalueren. In het attest is vermeld dat in geval van een nieuwe afwezigheid van zijnentwege, de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing behouden zal blijven op de datum waarop zij werd toegepast overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p> <p>Indien het gesprek een positieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, wordt de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing herzien en een nieuwe betekening wordt hem verzonden overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 6, alinea 1. Indien het gesprek een negatieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, blijft de oorspronkelijke beslissing gehandhaafd en wordt deze hem opnieuw betekend overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p>	<p>ses efforts en matière de recherche active d'emploi, qu'une nouvelle évaluation interviendra cinq mois plus tard, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative et la sanction imposée en conséquence, conformément à la réglementation chômage.</p> <p>La notification de la décision d'évaluation négative d'office informe également le chômeur complet qu'il peut se présenter dans les trente jours ouvrables, à dater de l'entretien auquel il était absent, auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin de demander un nouvel entretien avec le collège d'évaluation tel qu'organisé au paragraphe 6 .</p> <p>§ 9 . Si le chômeur complet se présente spontanément dans les trente jours ouvrables, une attestation lui est délivrée lui fixant un entretien dans les 5 jours ouvrables qui suivent sa présentation auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin d'évaluer sa recherche active d'emploi. Il est indiqué dans l'attestation qu'en cas de nouvelle absence de sa part, la décision d'évaluation négative d'office sera maintenue à la date à laquelle elle était appliquée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p> <p>Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation positive, la décision d'évaluation négative d'office est revue et une nouvelle notification lui est envoyé conformément aux dispositions du paragraphe 6, alinéa 1. Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation négative, la décision initiale est maintenue et celle-ci lui est à nouveau notifiée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p>
<p>Art. 12. In geval van een positieve evaluatiebeslissing wordt de actieve</p>	<p>Art. 12. En cas de décision d'évaluation positive, la disponibilité active du chômeur complet</p>

<p>beschikbaarheid van de volledig werkloze onderworpen aan de controle van de actieve beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering, opnieuw geëvalueerd op het einde van een periode van twaalf maanden aangevangen hebbende bij het begin van de vorige evaluatie.</p> <p>Deze evaluatie wordt geleid op dezelfde manier als deze die plaatsvindt op het einde van de negende maand volgend op de inschrijving of herinschrijving van de volledig werkloze als werkzoekende.</p>	<p>soumis au contrôle de la disponibilité active en vertu de la réglementation chômage est de nouveau évaluée au terme d'une période de douze mois ayant débuté au commencement de la précédente évaluation.</p> <p>Cette évaluation est menée de la même manière que celle qui intervient au terme du neuvième mois suivant l'inscription ou la réinscription du chômeur complet comme demandeur d'emploi.</p>
<p>Art. 13. In geval van een negatieve evaluatiebeslissing, vindt een nieuwe evaluatie plaats op het einde van een periode van vijf maanden, periode aangevangen hebbende bij het begin van de vorige evaluatie of, eventueel, op het einde van de sanctietermijn opgelegd naar aanleiding van de vorige negatieve evaluatiebeslissing.</p> <p>Deze evaluatie wordt geleid op dezelfde manier als deze die plaatsvindt op het einde van de negende maand volgend op de inschrijving of herinschrijving van de volledig werkloze als werkzoekende.</p>	<p>Art. 13. En cas de décision d'évaluation négative, une nouvelle évaluation intervient au terme d'une période de cinq mois, période ayant débuté au commencement de la précédente évaluation ou, le cas échéant, au terme de la période de sanction imposée suite à la décision d'évaluation précédente négative.</p> <p>Cette évaluation est menée de la même manière que celle qui intervient au terme du neuvième mois suivant l'inscription ou la réinscription du chômeur complet comme demandeur d'emploi.</p>
<p>HOOFDSTUK 4. De opvolging van de aangepaste beschikbaarheid</p>	<p>CHAPITRE 4. Le suivi de la disponibilité adaptée</p>
<p>Afdeling 1. Volledig werkloze van 60 jaar en ouder</p>	<p>Section 1^{ère}. Chômeur complet âgé de 60 ans et plus</p>
<p>Art. 14. De volledig werkloze die gaat onderworpen zijn aan de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering omdat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, ontvangt een informatiebrief over zijn rechten en plichten betreffende zijn inschrijving als werkzoekende en over de procedure van de controle van de aangepaste beschikbaarheid waaraan hij zal onderworpen zijn in de loop van het kalenderkwartaal dat het kalenderkwartaal</p>	<p>Art. 14. Le chômeur complet qui va être soumis à une obligation de disponibilité adaptée en vertu de la réglementation chômage parce qu'il atteint l'âge de 60 ans reçoit une lettre d'information sur ses droits et ses devoirs relatifs à son inscription comme demandeur d'emploi et sur la procédure de contrôle de la disponibilité adaptée à laquelle il va être soumis dans le courant du trimestre civil qui précède le trimestre civil dans lequel se situe la date de son 60^{ème} anniversaire.</p>

<p>waarin de datum van zijn 60ste verjaardag zich situeert voorafgaat.</p> <p>De volledig werkloze van 60 jaar oud of meer op het ogenblik van zijn inschrijving als werkzoekende bij Actiris en die onderworpen is aan een verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering krijgt, tijdens deze inschrijving, een informatiebrief over zijn rechten en plichten betreffende zijn inschrijving als werkzoekende en over de procedure van controle van de aangepaste beschikbaarheid waaraan hij onderworpen zal worden.</p>	<p>Le chômeur complet âgé de 60 ans ou plus au moment de son inscription comme demandeur d'emploi auprès d'Actiris et qui est soumis à une obligation de disponibilité adaptée en vertu de la réglementation chômage reçoit, lors de cette inscription, une lettre d'information sur ses droits et ses devoirs relatifs à son inscription comme demandeur d'emploi et sur la procédure de contrôle de la disponibilité adaptée à laquelle il va être soumis.</p>
<p>Art. 15. § 1. Eén jaar na het begin van zijn gepersonaliseerde begeleiding, wordt de aangepaste beschikbaarheid van de volledig werkloze van 60 jaar en ouder onderworpen aan de controle van de aangepaste beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering globaal geëvalueerd, rekening houdend met het profiel van de werkloze en de termijnen van verwezenlijking van de acties voorzien in het kader van de gepersonaliseerde begeleiding.</p> <p>§ 2. Indien de informatie waarover Actiris beschikt in het dossier van de werkzoekende van de volledig werkloze van 60 jaar en ouder toelaten te bepalen dat hij op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief.</p> <p>§ 3. Indien de informatie bedoeld in paragraaf 2 niet toelaat te bepalen dat de volledig werkloze van 60 jaar en ouder op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld, wordt hij opgeroepen via gewone brief, ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending, voor een gesprek met een evaluator. In de oproeping zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd.</p> <p>§ 4. Indien de evaluator tijdens het gesprek vaststelt dat de volledig werkloze van 60 jaar en ouder op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld wordt een positieve evaluatiebeslissing hem schriftelijk meegedeeld op het einde van het gesprek.</p>	<p>Art. 15. § 1^{er}. Un an après le début de son accompagnement personnalisé, la disponibilité adaptée du chômeur complet de 60 ans et plus soumis au contrôle de la disponibilité adaptée en vertu de la réglementation chômage est évaluée globalement en tenant compte du profil du chômeur et des délais de réalisation des actions prévues dans le cadre de l'accompagnement personnalisé.</p> <p>§ 2. Si les informations dont Actiris dispose dans le dossier de demandeur d'emploi du chômeur complet de 60 ans et plus permettent d'établir qu'il a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire.</p> <p>§ 3. Si les informations visées au paragraphe 2 ne permettent pas d'établir que le chômeur complet de 60 ans et plus a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, il est convoqué par courrier ordinaire, au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi, à un entretien avec un évaluateur. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien.</p> <p>§ 4. Si au cours de l'entretien, l'évaluateur constate que le chômeur complet de 60 ans et plus a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation positive lui est notifiée par écrit au terme de l'entretien.</p>

§ 5. Indien de evaluator tijdens het gesprek niet kan vaststellen dat de volledig werkloze van 60 jaar en ouder op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld informeert de evaluator de volledig werkloze van 60 jaar en ouder dat hij moet verschijnen voor het evaluatiecollege.

De evaluator overhandigt hem onmiddellijk zijn oproeping voor het evaluatiecollege, schriftelijk met bewijs van ontvangst. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens meegedeeld aan de volledig werkloze van 60 jaar en ouder dat hij tijdens het gesprek met het evaluatiecollege mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 6. Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de volledig werkloze van 60 jaar en ouder op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek.

Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de volledig werkloze van 60 jaar en ouder niet op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld, wordt hem een in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing alsook de daarop betrekking hebbende sanctie overeenkomstig de werkloosheidsreglementering meegedeeld via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek. In deze brief zijn tevens de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing vermeld en de bijgevolg opgelegde sanctie overeenkomstig de werkloosheidsreglementering.

§ 7. De volledig werkloze van 60 jaar en ouder die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven

§ 5. Si, au cours de l'entretien, l'évaluateur ne peut établir que le chômeur complet de 60 ans et plus a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, l'évaluateur informe le chômeur complet de 60 ans et plus qu'il doit se présenter devant le collège d'évaluation.

L'évaluateur lui remet immédiatement sa convocation devant le collège d'évaluation par écrit avec accusé de réception. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au chômeur complet de 60 ans et plus que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 6. Si au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le chômeur complet de 60 ans et plus a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien.

Si au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le chômeur complet de 60 ans et plus n'a pas collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit, ainsi que la sanction y relative déterminée conformément à la réglementation chômage, lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien. Dans ce courrier, sont également indiquées les voies de recours contre la décision d'évaluation négative et la sanction imposée en conséquence, conformément à la réglementation chômage.

§ 7. Le chômeur complet de 60 ans et plus qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le

kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid, door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief zoals geregeld in paragraaf 3, wanneer de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan.

De volledig werkloze van 60 jaar en ouder die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 5, alinea 2, en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief wanneer de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan om zich aan te melden voor het evaluatiecollege, en dit ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending. Er wordt tevens meegedeeld aan de volledig werkloze van 60 jaar en ouder dat hij mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 8. De volledig werkloze van 60 jaar en ouder die zich, zonder geldig motief, niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 of in paragraaf 5, alinea 2 wordt een tweede maal opgeroepen via een aangetekende brief voor een gesprek met het evaluatiecollege, zoals geregeld in paragraaf 6, vastgelegd ten vroegste vijftien kalenderdagen na de datum van verzending. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens in meegedeeld aan de volledig werkloze van 60 jaar een meer dat hij, tijdens het gesprek met het evaluatiecollege, kan bijgestaan worden door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

Indien de volledig werkloze van 60 jaar en ouder zich niet aanmeldt voor de tweede oproeping, komt een negatieve evaluatie ambtshalve tot stand. De in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing alsook de daarop betrekking hebbende sanctie overeenkomstig de werkloosheidsreglementering wordt hem meegedeeld via een ter post aangetekende brief

jour de l'absence par un motif dûment attesté et admis comme justification est convoqué une nouvelle fois par courrier ordinaire, tel qu'organisé au paragraphe 3, lorsque le motif admis comme justification de l'absence a cessé d'exister.

Le chômeur complet de 60 ans et plus qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 5, alinéa 2, et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence, par un motif dûment établi et admis comme justification, est convoqué une nouvelle fois, lorsque le motif admis comme justification a cessé d'exister, par courrier ordinaire, à se présenter devant le collège d'évaluation, et ce au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au chômeur complet de 60 ans et plus qu'il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 8. Le chômeur complet de 60 ans et plus qui, sans motif valable, ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 ou au paragraphe 5, alinéa 2, est convoqué une seconde fois par lettre recommandée pour un entretien avec le collège d'évaluation, tel qu'organisé au paragraphe 6, fixé au plus tôt quinze jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au chômeur complet de 60 ans et plus que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

Si le chômeur complet de 60 ans et plus ne se présente pas à la seconde convocation, une décision d'évaluation négative intervient d'office. La décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit, ainsi que la sanction y relative déterminée conformément à la réglementation chômage, lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept

<p>binnen de zeven kalenderdagen die volgen op zijn niet-aanmelding. In deze brief zijn tevens de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing vermeld en de bijgevolg opgelegde sanctie overeenkomstig de werkloosheidsreglementering</p> <p>De betekening van de ambtshalve negatieve evaluatie informeert de volledig werkloze van 60 jaar en ouder eveneens dat hij zich, binnen de dertig werkdagen, te rekenen vanaf het gesprek waarop hij afwezig was, mag aanmelden bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde een nieuw gesprek aan te vragen met het evaluatiecollege, zoals geregeld in paragraaf 6.</p> <p>§ 9. Indien de volledig werkloze van 60 jaar en ouder zich spontaan aanbiedt binnen de dertig werkdagen wordt hem een attest overhandigd waarin een gesprek wordt vastgelegd binnen de vijf dagen die volgen op zijn aanmelding bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde te evalueren of hij op een positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld in het kader van de gepersonaliseerde begeleiding. In het attest is vermeld dat in geval van een nieuwe afwezigheid van zijnerzijde, de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing behouden zal blijven op de datum waarop zij werd toegepast overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p> <p>Indien het gesprek een positieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, wordt de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing herzien en een nieuwe betekening wordt hem verzonden overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 6, alinea 1. Indien het gesprek een negatieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, blijft de oorspronkelijke beslissing gehandhaafd en wordt deze hem opnieuw betekend overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p>	<p>jours calendrier qui suivent sa non-présentation. Dans ce courrier, sont également indiquées les voies de recours contre la décision d'évaluation négative et la sanction imposée en conséquence, conformément à la réglementation chômage.</p> <p>La notification de la décision d'évaluation négative d'office informe également le chômeur complet de 60 ans et plus qu'il peut se présenter dans les trente jours ouvrables, à dater de l'entretien auquel il était absent, auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin de demander un nouvel entretien avec le collège d'évaluation tel qu'organisé au paragraphe 6 .</p> <p>§9. Si le chômeur complet de 60 ans et plus se présente spontanément dans les trente jours ouvrables, une attestation lui est délivrée lui fixant un entretien dans les 5 jours ouvrables qui suivent sa présentation auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin d'évaluer s'il a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées dans le cadre de l'accompagnement personnalisé. Il est indiqué dans l'attestation qu'en cas de nouvelle absence de sa part, la décision d'évaluation négative d'office sera maintenue à la date à laquelle elle était appliquée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p> <p>Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation positive, la décision d'évaluation négative d'office est revue et une nouvelle notification lui est envoyée conformément aux dispositions du paragraphe 6, alinéa 1. Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation négative, la décision initiale est maintenue et celle-ci lui est à nouveau notifiée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p>
<p>Afdeling 2. Deeltijdse werknemer met behoud van rechten</p>	<p>Section 2. Travailleur à temps partiel avec maintien des droits</p>

<p>Art. 16. Op het ogenblik dat hij zich inschrijft als werkzoekende overeenkomstig artikel 131bis, § 1, 2° van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering krijgt de deeltijdse werknemer met behoud van rechten die onderworpen is of onderworpen zal zijn aan een verplichting tot aangepaste beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering een informatiebrief over zijn rechten en plichten betreffende zijn inschrijving als werkzoekende en over de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid waaraan hij onderworpen is of onderworpen zal zijn.</p>	<p>Art. 16. Au moment où il s'inscrit comme demandeur d'emploi conformément à l'article 131bis, § 1er, 2° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui est ou sera soumis à une obligation de disponibilité adaptée en vertu de la réglementation chômage reçoit une lettre d'information sur ses droits et ses devoirs relatifs à son inscription comme demandeur d'emploi et sur l'obligation de disponibilité adaptée à laquelle il est ou sera soumis.</p>
<p>Art. 17. § 1. Op het einde van de vierentwintigste maand volgend op de inschrijving bedoeld in het voorgaande artikel, wordt de aangepaste beschikbaarheid van de deeltijdse werknemer met behoud van rechten onderworpen aan de controle van de aangepaste beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering globaal geëvalueerd, rekening houdend met zijn profiel en de termijnen van verwezenlijking van de acties voorzien in het kader van de gepersonaliseerde begeleiding.</p> <p>§ 2. Indien de informatie waarover Actiris beschikt in het dossier van de werkzoekende van de deeltijdse werknemer met behoud van rechten toelaten te bepalen dat hij op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld, wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief. In deze brief wordt de deeltijdse werknemer met behoud van rechten er tevens aan herinnerd dat hij op positieve wijze moet blijven meewerken aan de acties die hem worden voorgesteld, dat na elke positieve evaluatiebeslissing een nieuwe globale evaluatie om de vierentwintig maanden zal plaatsvinden tijdens de duur van zijn werkloosheid en zolang hij onderworpen is aan de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.</p> <p>§ 3. Indien de informatie bedoeld in paragraaf 2 niet toelaat te bepalen dat de deeltijdse werknemer met behoud van rechten op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld, wordt hij opgeroepen via gewone brief, ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending,</p>	<p>Art. 17. § 1^{er}. Au terme du vingt-quatrième mois suivant l'inscription visée à l'article précédent, la disponibilité adaptée du travailleur à temps partiel avec maintien des droits soumis au contrôle de la disponibilité adaptée en vertu de la réglementation chômage est évaluée globalement en tenant compte de son profil et des délais de réalisation des actions prévues dans le cadre de l'accompagnement personnalisé.</p> <p>§ 2. Si les informations dont Actiris dispose dans le dossier de demandeur d'emploi du travailleur à temps partiel avec maintien des droits permettent d'établir qu'il a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire. Dans ce courrier, il est également rappelé au travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il doit continuer à collaborer positivement aux actions qui lui sont proposées, qu'après chaque décision d'évaluation positive, une nouvelle évaluation globale interviendra tous les vingt-quatre mois pendant la durée de son chômage et tant qu'il est soumis à l'obligation de disponibilité adaptée.</p> <p>§ 3. Si les informations visées au paragraphe 2 ne permettent pas d'établir que le travailleur à temps partiel avec maintien des droits a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, il est convoqué par courrier ordinaire, au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi, à un entretien avec un</p>

voor een gesprek met een evaluator. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd.

§ 4. Indien de evaluator tijdens het gesprek vaststelt dat de deeltijdse werknemer met behoud van rechten op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld, wordt een positieve evaluatiebeslissing hem schriftelijk meegedeeld op het einde van het gesprek. Ter gelegenheid van deze schriftelijke kennisgeving wordt de deeltijdse werknemer met behoud van rechten er tevens aan herinnerd dat hij op positieve wijze moet blijven meewerken aan de acties die hem worden voorgesteld, dat na elke positieve evaluatiebeslissing, een nieuwe globale evaluatie om de vierentwintig maanden plaatsvindt tijdens de duur van zijn werkloosheid en zolang hij onderworpen is aan de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

§ 5. Indien de evaluator tijdens het gesprek niet kan vaststellen dat de deeltijdse werknemer met behoud van rechten op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld informeert de evaluator de deeltijdse werknemer met behoud van rechten dat hij moet verschijnen voor het evaluatiecollege.

De evaluator overhandigt hem onmiddellijk zijn oproeping voor het evaluatiecollege, schriftelijk met bewijs van ontvangst. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens meegedeeld aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten dat hij tijdens het gesprek met het evaluatiecollege mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 6. Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de deeltijdse werknemer met behoud van rechten op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld wordt hem een positieve evaluatiebeslissing meegedeeld via gewone brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op

évaluateur. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien.

§ 4. Si lors de l'entretien l'évaluateur constate que le travailleur à temps partiel avec maintien des droits a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation positive lui est notifiée par écrit au terme de l'entretien. A l'occasion de cette notification par écrit, il est également rappelé au travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il doit continuer à collaborer positivement aux actions qui lui sont proposées, qu'après chaque décision d'évaluation positive, une nouvelle évaluation globale intervient tous les vingt-quatre mois pendant la durée de son chômage et tant qu'il est soumis à l'obligation de disponibilité adaptée.

§ 5. Si, au cours de l'entretien, l'évaluateur ne peut établir que le travailleur à temps partiel avec maintien des droits a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, l'évaluateur informe le travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il doit se présenter devant le collège d'évaluation.

L'évaluateur lui remet immédiatement sa convocation devant le collège d'évaluation par écrit avec accusé de réception. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au travailleur à temps partiel avec maintien des droits que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 6. Si au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le travailleur à temps partiel avec maintien des droits a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation positive lui est communiquée par courrier ordinaire dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien.

het gesprek. In deze brief wordt de deeltijdse werknemer met behoud van rechten er tevens aan herinnerd dat hij op positieve wijze moet blijven meewerken aan de acties die hem worden voorgesteld, dat na elke positieve evaluatiebeslissing, een nieuwe globale evaluatie om de vierentwintig maanden zal plaatsvinden tijdens de duur van zijn werkloosheid en zolang hij onderworpen is aan de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid.

Indien het evaluatiecollege tijdens het gesprek vaststelt dat de deeltijdse werknemer met behoud van rechten niet op positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld, wordt hem een in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing alsook de daarop betrekking hebbende sanctie overeenkomstig de werkloosheidsreglementering meegedeeld via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op het gesprek. In deze brief wordt er tevens aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten meegedeeld dat hij op positieve wijze moet meewerken aan de acties die hem worden voorgesteld, dat een nieuwe globale evaluatie vierentwintig maanden later zal plaatsvinden alsook de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing en de bijgevolg opgelegde sanctie.

§ 7. De deeltijdse werknemer met behoud van rechten die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid, door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief zoals geregeld in paragraaf 3, wanneer de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan.

De deeltijdse werknemer met behoud van rechten die zich niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 5, alinea 2, en die zijn afwezigheid rechtvaardigt binnen een termijn van zeven kalenderdagen die ingaat op de dag van de afwezigheid door een duidelijk bewezen en als rechtvaardiging aanvaarde reden wordt opnieuw opgeroepen via gewone brief wanneer

Dans ce courrier, il est également rappelé au travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il doit continuer à collaborer positivement aux actions qui lui sont proposées, qu'après chaque décision d'évaluation positive, une nouvelle évaluation globale interviendra tous les vingt-quatre mois pendant la durée de son chômage et tant qu'il est soumis à l'obligation de disponibilité adaptée.

Si au cours de l'entretien, le collège d'évaluation constate que le travailleur à temps partiel avec maintien des droits n'a pas collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées, une décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit, ainsi que la sanction y relative déterminée conformément à la réglementation chômage, lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'entretien. Dans ce courrier, il est également indiqué au travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il doit collaborer positivement aux actions qui lui sont proposées, qu'une nouvelle évaluation globale interviendra vingt-quatre mois plus tard, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative et la sanction imposée en conséquence.

§ 7. Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence par un motif dûment attesté et admis comme justification est convoqué une nouvelle fois par courrier ordinaire, tel qu'organisé au paragraphe 3, lorsque le motif admis comme justification de l'absence a cessé d'exister.

Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 5, alinéa 2, et qui justifie son absence dans un délai de sept jours calendrier prenant cours le jour de l'absence, par un motif dûment établi et admis comme justification, est convoqué une nouvelle fois, lorsque le motif admis comme justification a cessé d'exister, par

de als rechtvaardiging voor de afwezigheid aanvaarde reden opgehouden heeft te bestaan om zich aan te melden voor het evaluatiecollege, en dit ten vroegste zeven kalenderdagen na de datum van verzending. Er wordt tevens meegedeeld aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten dat hij mag worden bijgestaan door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

§ 8. De deeltijdse werknemer met behoud van rechten die zich, zonder geldige reden, niet aanmeldt voor de oproeping bedoeld in paragraaf 3 of paragraaf 5, alinea 2 wordt een tweede maal opgeroepen via een aangetekende brief voor een gesprek met het evaluatiecollege, zoals geregeld in de paragraaf 6, vastgelegd ten vroegste vijftien kalenderdagen na de datum van verzending. In de oproepingsbrief zijn de dag en het uur van het gesprek vastgelegd. Er wordt tevens in meegedeeld aan deeltijdse werknemer met behoud van rechten dat hij tijdens het gesprek met het evaluatiecollege mag bijgestaan worden door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie die een erkende uitbetalingsinstelling heeft opgericht.

Indien de deeltijdse werknemer met behoud van rechten zich niet aanmeldt voor de tweede oproeping, komt een negatieve evaluatie ambtshalve tot stand. De in feite en in rechte gemotiveerde negatieve evaluatiebeslissing alsook de daarop betrekking hebbende sanctie overeenkomstig de werkloosheidsreglementering wordt hem meegedeeld via een ter post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op zijn afwezigheid. In deze brief wordt tevens aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten meegedeeld dat hij op positieve wijze moet meewerken aan de acties die hem worden voorgesteld, dat een nieuwe globale evaluatie vierentwintig maanden later plaatsvindt alsook de beroepsmogelijkheden tegen de negatieve evaluatiebeslissing en de bijgevolg opgelegde sanctie, overeenkomstig de werkloosheidsreglementering.

De betekening van de ambtshalve negatieve evaluatie informeert de deeltijdse werknemer

courrier ordinaire, à se présenter devant le collège d'évaluation, et ce au plus tôt sept jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

§ 8. Le travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui, sans motif valable, ne se présente pas à la convocation visée au paragraphe 3 ou au paragraphe 5, alinéa 2, est convoqué une seconde fois par lettre recommandée pour un entretien avec le collège d'évaluation, tel qu'organisé au paragraphe 6, fixé au plus tôt quinze jours calendrier après la date d'envoi. Dans la convocation, sont fixés le jour et l'heure de l'entretien. Il y est également indiqué au travailleur à temps partiel avec maintien des droits que, lors de l'entretien avec le collège d'évaluation, il peut se faire assister par un avocat ou par un délégué d'une organisation de travailleurs qui a créé un organisme de paiement agréé.

Si le travailleur à temps partiel avec maintien des droits ne se présente pas à la seconde convocation, une décision d'évaluation négative intervient d'office. La décision d'évaluation négative motivée en fait et en droit, ainsi que la sanction y relative déterminée conformément à la réglementation chômage, lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'absence. Dans ce courrier, il est également indiqué au travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il doit collaborer positivement aux actions qui lui sont proposées, qu'une nouvelle évaluation globale intervient vingt-quatre mois plus tard, ainsi que les voies de recours contre la décision d'évaluation négative et la sanction imposée en conséquence, conformément à la réglementation chômage.

La notification de la décision d'évaluation négative d'office informe également le

<p>met behoud van rechten eveneens dat hij zich, binnen de dertig werkdagen, te rekenen vanaf het gesprek waarop hij afwezig was, mag aanmelden bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde een nieuw gesprek aan te vragen met het evaluatiecollege, zoals geregeld in paragraaf 6.</p> <p>§ 9. Indien de deeltijdse werknemer met behoud van rechten zich spontaan aanbiedt binnen de dertig werkdagen wordt hem een attest overhandigd waarin een gesprek wordt vastgelegd binnen de vijf dagen die volgen op zijn aanmelding bij de directie Beschikbaarheid van Actiris teneinde te evalueren of hij op een positieve wijze heeft meegewerkt aan de acties die hem werden voorgesteld in het kader van de gepersonaliseerde begeleiding. In het attest is vermeld dat in geval van een nieuwe afwezigheid van zijnentwege, de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing behouden zal blijven op de datum waarop zij werd toegepast overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p> <p>Indien het gesprek een positieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, wordt de ambtshalve negatieve evaluatiebeslissing herzien en een nieuwe betekening wordt hem verzonden overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 6, alinea 1. Indien het gesprek een negatieve evaluatiebeslissing tot gevolg heeft, blijft de oorspronkelijke beslissing gehandhaafd en wordt deze hem opnieuw betekend overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 8, alinea 2.</p>	<p>travailleur à temps partiel avec maintien des droits qu'il peut se présenter dans les trente jours ouvrables, à dater de l'entretien auquel il était absent, auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin de demander un nouvel entretien avec le collège d'évaluation tel qu'organisé au paragraphe 6 .</p> <p>§ 9 . Si le travailleur à temps partiel avec maintien des droits se présente spontanément dans les trente jours ouvrables, une attestation lui est délivrée lui fixant un entretien dans les 5 jours ouvrables qui suivent sa présentation auprès de la direction Disponibilité d'Actiris afin d'évaluer s'il a collaboré positivement aux actions qui lui ont été proposées dans le cadre de l'accompagnement personnalisé. Il est indiqué dans l'attestation qu'en cas de nouvelle absence de sa part, la décision d'évaluation négative d'office sera maintenue à la date à laquelle elle était appliquée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p> <p>Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation positive, la décision d'évaluation négative d'office est revue et une nouvelle notification lui est envoyé conformément aux dispositions du paragraphe 6, alinéa 1. Si l'entretien se conclut par une décision d'évaluation négative, la décision initiale est maintenue et celle-ci lui est à nouveau notifiée conformément aux dispositions du paragraphe 8, alinéa 2.</p>
<p>Art. 18. De aangepaste beschikbaarheid van de deeltijdse werknemer met behoud van rechten onderworpen aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid op basis van de werkloosheidsreglementering wordt globaal geëvalueerd op het einde van elke periode van vierentwintig maanden aangevangen hebbende bij het begin van de voorgaande evaluatie overeenkomstig de modaliteiten vastgelegd in artikel 17 van dit besluit.</p>	<p>Art. 18. La disponibilité adaptée du travailleur à temps partiel avec maintien des droits soumis à une obligation de disponibilité adaptée en vertu de la réglementation chômage est évaluée globalement au terme de chaque période de vingt-quatre mois ayant débuté au commencement de la précédente évaluation selon les modalités fixées à l'article 17 du présent arrêté.</p>

HOOFDSTUK 5 – De controle van de passieve beschikbaarheid	CHAPITRE 5 – Le contrôle de la disponibilité passive
<p>Art. 19. § 1. De administratieve cel van de dienst Controle van de Beschikbaarheid evalueert de ontvankelijkheid van de dossiers die haar worden overgemaakt door de diensten die de tekortkoming vaststellen in het kader van de controle van de passieve beschikbaarheid.</p> <p>§ 2. Indien het dossier ontvankelijk is, wordt de verplicht ingeschreven werkzoekende uitgenodigd om gehoord te worden door een evaluator over de feiten die ertoe geleid hebben dat zijn dossier werd overgemaakt aan de dienst Controle van de Beschikbaarheid, en over zijn verweermiddelen.</p> <p>Dit verhoor vindt ten vroegste vijftien kalenderdagen na de datum van verzending van de oproeping via een per post aangetekende brief plaats. In deze oproeping zijn vermeld, de reden, de dag en het uur van het verhoor, het gevolg van een niet-aanmelding en de modaliteiten voor een aanvraag tot uitstel, alsook de mogelijkheid van de verplicht ingeschreven werkzoekende om zich te laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze of zich te laten vertegenwoordigen door een advocaat of een afgevaardigde van een werknemersorganisatie.</p> <p>Indien de verplicht ingeschreven werkzoekende verhinderd is op de dag bepaald voor het verhoor, kan hij het uitstel van het verhoor vragen naar een datum die niet later mag zijn dan meer dan vijftien kalenderdagen na de oorspronkelijk vastgestelde datum. Behalve in geval van overmacht moet de schriftelijke aanvraag tot uitstel ten laatste de vijftiende dag die volgt op de verzending van de oproeping ontvangen zijn door de dienst Controle van de Beschikbaarheid. Behalve in geval van overmacht kan een uitstel slechts eenmaal worden toegekend.</p> <p>§ 3. Indien naar aanleiding van het verhoor van de verplicht ingeschreven werkzoekende blijkt dat er geen tekortkomingen van zijnentwege zijn aan zijn verplichting van passieve beschikbaarheid, wordt het dossier zonder</p>	<p>Art. 19. §1^{er} La cellule administrative du service Contrôle de la Disponibilité évalue la recevabilité des dossiers qui lui sont transmis par les services qui constatent le manquement dans le cadre du contrôle de la disponibilité passive.</p> <p>§ 2. Si le dossier est recevable, le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement est invité à être entendu par un évaluateur sur les faits qui ont motivé la transmission de son dossier au service du Contrôle de la Disponibilité, et sur ses moyens de défense.</p> <p>Cette audition a lieu au plus tôt quinze jours calendrier après la date d'envoi de la convocation par lettre recommandée à la poste. Dans cette convocation, sont mentionnés le motif, le jour et l'heure de l'audition, la conséquence d'une non présentation et les modalités de demande d'un report, ainsi que la possibilité pour le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement de se faire assister par une personne de son choix ou de se faire représenter par un avocat ou un délégué d'une organisation de travailleurs.</p> <p>Si le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement est empêché le jour fixé pour l'audition, il peut demander le report de l'audition à une date qui ne peut être postérieure de plus de quinze jours calendrier à la date fixée initialement. Sauf en cas de force majeure, la demande de report adressée par écrit doit être reçue par le service du Contrôle de la Disponibilité au plus tard le quinzième jour qui suit l'envoi de la convocation. Sauf cas de force majeure, un report ne peut être accordé qu'une seule fois.</p> <p>§ 3. Si, suite à l'audition du demandeur d'emploi inscrit obligatoirement, il ne s'avère pas y avoir de manquement de sa part à son obligation de disponibilité passive, le dossier est classé sans suite. Le demandeur d'emploi inscrit</p>

<p>gevolg geklasseerd. De verplicht ingeschreven werkzoekende wordt ingelicht over deze zonder gevolg klassering via gewone brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op zijn verhoor.</p> <p>§ 4. Indien na verhoor van de verplicht ingeschreven werkzoekende de tekortkoming aan de verplichting van passieve beschikbaarheid is vastgesteld, bepaalt de evaluator de toe te passen sanctie overeenkomstig de werkloosheidsreglementering.</p> <p>De in feite en in rechte gemotiveerde beslissing wordt meegedeeld aan de verplicht ingeschreven werkloze via een per post aangetekende brief binnen de zeven kalenderdagen die volgen op zijn verhoor. In deze brief zijn tevens de beroepsmogelijkheden tegen de beslissing vermeld.</p> <p>§ 5. Wanneer de verplicht ingeschreven werkzoekende zich niet aanmeldt bij het verhoor, noch in eigen persoon, noch via vertegenwoordiging, en hij geen aanvraag tot uitstel van het verhoor heeft gevraagd, neemt de evaluator een beslissing bij verstek. De beslissing wordt hem via een per post aangetekende brief meegedeeld binnen de zeven kalenderdagen die volgen op de afwezigheid.</p> <p>Wanneer de beslissing een gevolg heeft op het recht op uitkeringen wordt ze meegedeeld aan de RVA met het oog op de uitvoering ervan.</p>	<p>obligatoirement est informé de ce classement sans suite par courrier ordinaire dans les sept jours calendrier qui suivent son audition.</p> <p>§ 4. Si, après l'audition du demandeur d'emploi inscrit obligatoirement, le manquement à l'obligation de disponibilité passive est établi, l'évaluateur détermine la sanction à appliquer conformément à la réglementation chômage.</p> <p>La décision motivée en fait et en droit est communiquée au demandeur d'emploi inscrit obligatoirement par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent son audition. Dans ce courrier, sont également indiquées les voies de recours contre la décision.</p> <p>§ 5. Lorsque le demandeur d'emploi inscrit obligatoirement ne se présente pas à l'audition, ni en personne ni par représentation et qu'il n'a pas demandé de report de l'audition, l'évaluateur prend une décision par défaut. La décision lui est communiquée par lettre recommandée à la poste dans les sept jours calendrier qui suivent l'absence.</p> <p>Lorsque la décision a un effet sur le droit aux allocations, elle est communiquée à l'ONEm en vue de son exécution.</p>
HOOFDSTUK 6. Het paritair beroepscomité	CHAPITRE 6. Le comité paritaire de recours
Afdeling 1. Oprichting	Section 1^{ère}. Institution
<p>Art. 20. Er wordt bij Actiris een paritair beroepscomité opgericht dat zich moet uitspreken over de administratieve beroepen bedoeld in artikel 24 van dit besluit.</p>	<p>Art. 20. Il est institué auprès d'Actiris un comité paritaire de recours chargé de statuer sur les recours administratifs visés à l'article 24 du présent arrêté.</p>
Afdeling 2. Samenstelling en werking	Section 2. Composition et fonctionnement

<p>Art. 21. § 1. Het paritair beroepscomité is samengesteld uit minstens een Franstalige kamer minstens en een Nederlandstalige kamer.</p> <p>§ 2. Elke kamer is samengesteld uit :</p> <p>1° een voorzitter aangewezen binnen de personeelsleden van Actiris door het Beheerscomité, op voorstel van de algemene directie en een plaatsvervangend lid;</p> <p>2° een effectief lid dat de representatieve interprofessionele werkgeversorganisaties vertegenwoordigt en twee plaatsvervangende leden;</p> <p>3° een effectief lid dat de representatieve interprofessionele werknemersorganisaties vertegenwoordigt en twee plaatsvervangende leden.</p> <p>De effectieve en plaatsvervangende leden die de representatieve interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigen worden benoemd door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op basis van dubbele lijsten, voorgedragen door de representatieve interprofessionele werkgevers- en werknemersorganisaties.</p> <p>Elke kamer wordt bijgestaan door een secretaris en een adjunct-secretaris. De secretaris en de adjunct-secretaris moeten personeelsleden zijn van Actiris. Zij worden aangewezen door het Beheerscomité, op voorstel van de algemene directie.</p> <p>§ 3. Het mandaat van de voorzitters bedraagt 5 jaar; dit van de leden 3 jaar. Deze mandaten zijn hernieuwbaar.</p> <p>De voorzitter of het lid, benoemd ter vervanging van een voorzitter of van een overleden of ontslagnemend lid, voltooit het mandaat van zijn voorganger.</p> <p>§ 4. Er bestaat onverenigbaarheid tussen een mandaat in het beheerscomité en een mandaat in het paritair beroepscomité.</p>	<p>Art. 21. § 1^{er}. Le comité paritaire de recours est composé au minimum d'une chambre francophone et au minimum d'une chambre néerlandophone.</p> <p>§ 2. Chaque chambre est composée :</p> <p>1° d'un président désigné au sein des membres du personnel d'Actiris par le Comité de gestion, sur proposition de la direction générale et d'un suppléant ;</p> <p>2° d'un membre effectif représentant les organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs et de deux suppléants ;</p> <p>3° d'un membre effectif représentant les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs et de deux suppléants .</p> <p>Les membres effectifs et suppléants représentant les organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs sont nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale sur des listes doubles présentées par les organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs et des travailleurs.</p> <p>Chaque chambre est assistée d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint. Les secrétaires et les secrétaires adjoints doivent être membres du personnel d'Actiris. Ils sont désignés par le Comité de gestion, sur proposition de la direction générale.</p> <p>§ 3. Le mandat des présidents est de cinq ans ; celui des membres, de trois ans. Ces mandats sont renouvelables.</p> <p>Le président ou le membre nommé en remplacement d'un président ou d'un membre décédé ou démissionnaire achève le mandat de celui qu'il remplace.</p> <p>§ 4. Il y a incompatibilité entre un mandat au comité de gestion et un mandat au comité paritaire de recours.</p>
--	---

<p>§ 5. Wanneer, omwille van de afwezigheid van het lid dat de werkgeversorganisaties vertegenwoordigt of van het lid dat de werknemersorganisaties vertegenwoordigt, het comité geen uitspraak kan doen over de beroepen, wordt het onderzoek van deze beroepen uitgesteld tot een latere zitting.</p> <p>Het paritair beroepscomité deliberiert in het geheim. Een beroep wordt gegrond verklaard wanneer de meerderheid van de aanwezige leden zich in deze zin uitspreken.</p>	<p>§ 5. Lorsqu'en raison de l'absence du membre représentant les organisations des employeurs ou du membre représentant les organisations des travailleurs, le comité ne peut statuer sur les recours, l'examen de ces recours est reporté à une séance ultérieure.</p> <p>Le comité paritaire de recours délibère en secret. Un recours est déclaré fondé lorsque la majorité des membres présents se prononcent dans ce sens.</p>
<p>Art. 22. – De minister bepaalt, na advies van het beheerscomité, het bedrag van het presentiegeld waar de leden van het paritair beroepscomité en hun respectievelijke plaatsvervangers, uitgezonderd de voorzitter, recht op hebben. Hij bepaalt op dezelfde wijze de bedragen en de toekenningsvoorwaarden van de vergoedingen voor reis- en verblijfskosten.</p> <p>De werkingskosten van het paritair beroepscomité zijn ten laste van Actiris.</p>	<p>Art. 22. Le Ministre détermine, après avis du Comité de gestion, le montant des jetons de présence auxquels ont droit les membres du comité paritaire de recours et leurs suppléants respectifs, excepté le président. Il détermine de la même manière les montants et conditions d'octroi des indemnités pour frais de parcours et de séjour.</p> <p>Les frais de fonctionnement du comité paritaire de recours sont à charge d'Actiris.</p>
<p>Art. 23. Het paritair beroepscomité stelt een huishoudelijk reglement op dat na advies van het beheerscomité, onderworpen wordt aan de goedkeuring van de Minister.</p>	<p>Art. 23. Le comité paritaire de recours établit un règlement d'ordre intérieur qui est soumis à l'approbation du Ministre, après avis du Comité de gestion.</p>
<p>Afdeling 3. -Beroepsmogelijkheden</p>	<p>Section 3. Modalités de recours</p>
<p>Art. 24. § 1. Binnen de vijftien dagen die volgen op de berichtgeving van de negatieve evaluatiebeslissing bedoeld in de artikelen 7, 8, 9, 11, 15 of 17 van dit besluit, kan de negatief geëvalueerde persoon een administratief beroep indienen bij het paritair beroepscomité, indien hij van mening is dat hij heeft voldaan aan de verplichting van beschikbaarheid waaraan hij was onderworpen.</p> <p>Om ontvankelijk te zijn moet het beroep schriftelijk worden geformuleerd, gedateerd, getekend en overgemaakt worden aan de secretaris van het paritair beroepscomité, op de zetel van Actiris.</p>	<p>Art. 24. § 1er. Dans les quinze jours qui suivent la notification de la décision d'évaluation négative visées aux articles 7, 8, 9, 11, 15 ou 17 du présent arrêté, la personne évaluée négativement peut introduire un recours administratif auprès du comité paritaire de recours, si elle est d'avis d'avoir satisfait à l'obligation de disponibilité à laquelle elle était soumise.</p> <p>Pour être recevable, le recours doit être formulé par écrit, daté, signé et transmis au secrétaire du comité paritaire de recours, au siège d'Actiris.</p>

<p>Dit geschrift moet ofwel tegen ontvangstbewijs worden overhandigd aan de secretaris of de adjunct-secretaris, ofwel via een per post aangetekende brief worden geadresseerd aan de secretaris.</p> <p>De indiening van een administratief beroep heeft geen schorsend effect op het eventuele latere verloop van een procedure van de controle van de beschikbaarheid, noch op de beroepstermijnen bij de Hoven en Rechtbanken.</p> <p>§ 2. Het comité is ertoe gehouden uitspraak te doen over het administratief beroep binnen de maand na ontvangst ervan, behalve indien de op een zitting van het comité opgeroepen werkloze het uitstel van het onderzoek van zijn beroep naar een latere zitting heeft verkregen, in welk geval het comité over een bijkomende termijn van een maand beschikt om zijn beslissing te nemen.</p> <p>De termijn van één maand bedoeld in alinea 1 is opgeschort gedurende de periode binnen dewelke het comité, overeenkomstig artikel 21, § 5, in de onmogelijkheid verkeert zich uit te spreken over het ingediende beroep, wegens de afwezigheid van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen of van de leden die de werknemersvertegenwoordigers vertegenwoordigen.</p> <p>Het administratief beroep wordt ambtshalve gegrond verklaard wanneer het comité zich niet heeft uitgesproken over het beroep binnen de termijn bepaald in deze paragraaf.</p> <p>§ 3. Indien het beroep gegrond wordt verklaard, wordt de negatieve evaluatiebeslissing omgezet in een positieve evaluatiebeslissing en, in geval er een bijhorende sanctie is, wordt deze geannuleerd.</p> <p>§ 4. De beslissing van het comité wordt aan de aanvrager betekend via een aangetekende brief. Een kopie van de beslissing wordt verstuurd naar de Directie Beschikbaarheid van Actiris en naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.</p>	<p>Cet écrit doit être soit remis contre accusé de réception entre les mains du secrétaire ou du secrétaire adjoint, soit être adressé au secrétaire par lettre recommandée à la poste.</p> <p>L'introduction du recours administratif n'a pas d'effet suspensif sur le déroulement ultérieur éventuel d'une procédure de contrôle de disponibilité, ni sur les délais de recours auprès des Cours et Tribunaux.</p> <p>§ 2. Le comité est tenu de statuer sur le recours administratif dans le mois qui suit sa réception, sauf si le chômeur convoqué à une séance du comité a obtenu le report de l'examen de son recours à une séance ultérieure, auquel cas le comité dispose d'un délai supplémentaire d'un mois pour prendre sa décision.</p> <p>Le délai d'un mois visé à l'alinéa 1er est suspendu pendant la période durant laquelle le comité est, conformément à l'article 21, § 5 dans l'impossibilité de statuer sur le recours introduit, en raison de l'absence des membres représentant les organisations interprofessionnelles représentatives des employeurs ou des membres représentant les organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs.</p> <p>Le recours administratif est déclaré d'office fondé si le comité n'a pas statué sur le recours dans le délai visé au présent paragraphe.</p> <p>§ 3. En cas de recours déclaré fondé, la décision d'évaluation négative est convertie en décision d'évaluation positive et, en cas de sanction y afférente, celle-ci est annulée.</p> <p>§ 4. La décision du comité est notifiée au demandeur par lettre recommandée. Une copie de la décision est envoyée à la Direction Disponibilité d'Actiris et à l'Office national de l'Emploi.</p>
--	---

HOOFDSTUK 7 Overgangsbepaling	CHAPITRE 7 Disposition transitoire
<p>Art. 25. In afwijking van de artikelen 7, § 6 en 8, § 6, moet de jonge werknemer die, gedurende het eerste semester 2017, één of twee negatieve evaluaties heeft gekregen op het einde van de eerste twee evaluaties, een derde evaluatie aanvragen, ten vroegste drie maanden na het begin van de tweede evaluatie volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9.</p> <p>Deze evaluatie wordt op dezelfde manier uitgevoerd als de evaluatie die heeft plaatsgevonden op het einde van de negende maand van zijn beroepsinschakelingstijd.</p>	<p>Art. 25. Par dérogation aux articles 7, § 6 et 8, § 6, le jeune travailleur qui, durant le premier semestre 2017, a reçu une ou deux décisions d'évaluation négative au terme des deux premières évaluations devra lui-même demander une troisième évaluation au plus tôt trois mois après le commencement de la seconde évaluation selon les modalités fixées à l'article 9.</p> <p>Cette évaluation est menée de la même manière que l'évaluation intervenue au terme du neuvième mois de son stage d'insertion professionnelle.</p>
HOOFDSTUK 8 Slotbepalingen	CHAPITRE 8 Dispositions finales
<p>Art. 26. Dit besluit treedt in werking op [....].</p>	<p>Art. 26. Le présent arrêté entre en vigueur [....].</p>
<p>Art. 27. De Minsister bevoegd voor tewerkstelling is belast met de uitvoering van dit besluit.</p>	<p>Art. 27. Le Ministre ayant l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.</p>
<p>Brussel,</p> <p>Voor de Brussels Hoofdstedelijke Regering:</p> <p>De minister-president</p> <p style="text-align: center;">Rudi VERVOORT</p> <p>De Minister belast met Economie en Tewerkstelling</p> <p style="text-align: center;">Didier GOSUIN</p>	<p>Bruxelles, le</p> <p>Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :</p> <p>Le Ministre-Président</p> <p style="text-align: center;">Rudi VERVOORT</p> <p>Le Ministre chargé de l'Economie et de l'Emploi</p> <p style="text-align: center;">Didier GOSUIN</p>